

- Кириллов А.А., студент,
4 курс, Институт финансов, экономики и управления,
Тольяттинский Государственный Университет,
Тольятти (Россия)*
- Авласевич Д.В., студент,
4 курс, Институт финансов, экономики и управления,
Тольяттинский государственный университет,
Тольятти (Россия)*
- Дмитриев Н.А., студент,
4 курс, Институт финансов, экономики и управления,
Тольяттинский Государственный Университет,
Тольятти (Россия)*
- Бачинский А.Г. магистрант
1 курс, Институт машиностроения,
Тольяттинский государственный университет,
Тольятти (Россия)*
- Kirillov AA, student,
4th year, Institute of Finance, Economics and Management,
Tolyatti State University,
Tolyatti (Russia)*
- Avlasevich DV, student,
4th year, Institute of Finance, Economics and Management,
Tolyatti State University,
Tolyatti (Russia)*
- Dmitriev NA, student,
4th year, Institute of Finance, Economics and Management,
Tolyatti State University,
Tolyatti (Russia)*
- Bachinsky A.G. undergraduate*

*1 year, Institute of Mechanical Engineering,
Togliatti State University,
Tolyatti (Russia)*

УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ (УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ).

Аннотация: в данной статье рассмотрены основные методы управления человеческой эффективностью, методы повышения производительности работников в организациях.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, управление эффективностью, управление производительностью.

Performance Management (Human Resource Management).

Abstract: this article discusses the basic methods of managing human efficiency, methods of increasing the productivity of workers in organizations.

Keywords: human resource management, performance management, performance management.

Управление эффективностью является одним из центральных процессов управления человеческими ресурсами. Это непрерывный процесс общения между менеджером и сотрудником, который происходит в течение всего года для достижения стратегических целей организации. Формальная оценка эффективности - это важная возможность проанализировать неформальные оценки эффективности работы сотрудника за более длительный период времени. Оценка производительности была задокументирована как средство энтузиазма и развития в Соединенных Штатах в 1950 года.

Управление эффективностью описывается как систематический процесс, целью которого является повышение эффективности работы

персонала в организации. Согласно SHRM (Общество по управлению человеческими ресурсами), "

Управление эффективностью, первоначально разработанное для сектора частного предпринимательства, которое включает в себя практическую схему и методы управления для повышения эффективности работы сотрудников с целью преследования результатов деятельности корпораций. Некоторые исследования направлены на оценку прошлых результатов работника и организации. Тем не менее, оригинальная концепция управления эффективностью состоит в том, чтобы добавить будущие результаты работы сотрудника и организации в структуру управления и далее открывать различные новые подходы к управлению для достижения целей организации.

Лангер заявил, что существующее управление эффективностью должно исходить из стратегий, целей и ценностей организационного развития, функций синхронизации производительности, удовлетворения внутренних и внешних клиентов, сосредоточения внимания на производительности группы и команды, важность межотраслевой и межфункциональной оценки, мониторинга и развития производительности, эволюции измерения производительности со временем и устойчивого роста. Другой теоретик, Армстронг, определил, что применение управления эффективностью заключается в повышении эффективности работы членов организации путем развития способностей команды и ее членов посредством стратегической и интегрированной системы, которая может способствовать успешной работе организаций. [1]

Компании могут рассматривать управление эффективностью как цикл постоянного улучшения. Компоненты этого цикла включают этап планирования, на котором организации могут участвовать в процессах стратегического планирования, устанавливая цели своих программ и составляя представление о будущем своих сообществ. На этапе выполнения

фирмы выполняют программы и услуги, которые соответствуют стратегическому плану, и помогают организации достичь ее целей и задач.

Этап мониторинга полезен, потому что он измеряет позитивные изменения в навыках, отношениях или поведении. Этап анализа и обмена помогает некоммерческим организациям разобраться в данных, которые они собирают. Этот этап позволяет некоммерческим организациям узнавать, что происходит хорошо, как они достигают своих целей и какие другие воздействия происходят в сообществе.

Хотя управление эффективностью повышает результативность организации, но некоторые теоретики против этой точки зрения. Пулакос и О'Лири утверждают, что системы управления эффективностью неэффективны, потому что они в большей степени ориентированы на административные процессы, чем на обучение менеджеров и сотрудников навыкам эффективного управления поведением (например, информирование о четких целях и ожиданиях). Mone and London подчеркивают, что если системы РМ предназначены для стимулирования вовлечения сотрудников, это может привести к повышению производительности. Аналогичным образом, Gruman и Saks заявили, что важно стимулировать вовлечение сотрудников в качестве движущей силы для повышения производительности, чтобы улучшить системы РМ. Следовательно, Груман и Сакс разработали модель управления взаимодействием, содержащую три компонента, соглашение об эффективности.

Модель начинается с соглашения об эффективности, которое определяет цели и задачи, которые сотрудники должны будут реализовать в организации. Этот элемент включает в себя обзор и соглашение психологического контракта в дополнение к установлению цели для организации. [2]

Эффективный процесс управления эффективностью помогает менеджерам оценивать и измерять индивидуальную производительность и

оптимизировать производительность, поддерживая ежедневные действия отдельных сотрудников со стратегическими бизнес-целями, обеспечивая наглядность и разъясняя подотчетность, связанную с ожиданиями производительности, документируя индивидуальную эффективность для поддержки решений о возмещении и планировании карьеры, устанавливая фокус для развития навыков и выбора учебной деятельности, разработки сертификации для юридических целей, поддержки решений и уменьшения разногласий. Создание успешной системы управления эффективностью требует времени и ресурсов, а также поддержки со стороны совета директоров, исполнительного директора и других старших руководителей.

При разработке нового процесса управления эффективностью, организация должна оценить работу комитета, состоящего из сотрудников, менеджеров и членов совета директоров, чтобы повысить заинтересованность, понимание и поддержку процесса. Независимо от того, запускаете ли вы новую систему управления эффективностью или изменяете существующий процесс, очень важно, чтобы руководители сообщали сотрудникам цель и этапы процесса управления эффективностью до его запуска.

Существуют серьезные проблемы с системами управления эффективностью. Например, они затрудняют бизнес-результаты из-за управленческого бремени, менеджеры и сотрудники не хотят откровенно общаться в ходе обзоров и обсуждений, а также субъективной обратной связи, а также обратной связи, которая не предоставляется вовремя, которая препятствует точной оценке эффективности. [1]

Управление производительностью неэффективно при отсутствии интеграции. Синергия должна быть создана между системой управления эффективностью и стратегическим планированием, процессами управления человеческими ресурсами, организационной культурой, структурой и всеми другими основными организационными системами и процессами. Есть также

проблемы дизайна. Предполагается, что система управления эффективностью должна быть разработана с учетом конкретных потребностей организаций.

Управление эффективностью неэффективно, если лидерская поддержка не является сильной. Функционирование системы управления эффективностью должно поддерживаться высшим руководством. Лидерство должно быть привержено внедрению системы управления эффективностью. Говорят, что управленческая команда, которая участвует в системе управления эффективностью, должна приобрести соответствующие знания, отношения и навыки для использования системы. Основные необходимые навыки включают разработку показателей эффективности, ключевых областей результатов, основных компетенций управления и соглашений об эффективности, измерение показателей эффективности, передачу результатов и обратную связь, мониторинг и оценку системы управления эффективностью. Отсутствие вознаграждения также может повлиять на систему управления эффективностью. Комплексная система вознаграждений, которая включает в себя такие вознаграждения, как финансовые вознаграждения, общественные признания, награды за заслуги, повышение по службе, более широкие рабочие обязанности, возможности для обучения и учебы, должны быть разработаны и доведены до сведения сотрудников. Коммуникация является наиболее важным фактором системы управления эффективностью. Есть и проблемы с вдохновением. Отсутствие мониторинга и оценки также приводит к сбою процесса управления эффективностью. [2]

Подводя итог, можно сказать, что управление эффективностью деятельности - это действия и методы, которые помогают предприятиям, государственным учреждениям и некоммерческим организациям наиболее эффективно выполнять свои задачи. Управление производительностью - это способ заставить организацию работать лучше. Это постоянный процесс,

когда менеджеры и работники работают совместно, чтобы планировать, контролировать и переоценивать рабочие цели или задачи работника и его или ее общий вклад в организацию. Это целостный подход, который объединяет планы, деятельность, оценки и анализ организации с целью повышения общей организационной эффективности.

Список используемой литературы:

1. Армстронг М. 2004. Практика управления человеческими ресурсами: учебник. 8-е изд. СПб.: Питер.
2. Соколова И. А., Соколов А. В. Управление человеческими ресурсами: актуальные тенденции // Дискуссия. — 2015. — № 5 (57). — С. 51.